

**POLÍTICA DE
SELECCIÓN DE CONSEJEROS
DE NATURGY ENERGY
GROUP S.A**



I. INTRODUCCIÓN.¹

El artículo 529 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), atribuye al consejo de administración la obligación de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Asimismo y en línea con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, la LSC establece la obligación de que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado.

El Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la CNMV en 2020 recoge en su Recomendación 14 la conveniencia de que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que, entre otros aspectos favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

En este contexto, el Consejo de Administración de Naturgy Energy Group, S.A (Naturgy), aprobó, en su sesión celebrada el 4 de febrero de 2020, la “Política de selección de consejeros de Naturgy Energy Group S.A” (actualizada el 1 de febrero de 2022).

II. OBJETO.

La presente política tiene por objeto establecer el procedimiento a seguir en todos los procesos de selección de candidatos a Consejero de NATURGY ENERGY GROUP, S.A., asegurando dichos procesos de selección se basan en el análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración de la Sociedad, y que se

¹ Aprobada por el Consejo de Administración en sesión de 17 de febrero de 2026



favorece la diversidad de conocimientos, de formación y experiencia profesional, de edad, discapacidad y de género en el mismo, sin adolecer de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, en particular, por ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, y que faciliten la selección de candidatos en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres de conformidad con las exigencias aplicables en cada momento.

III. PROCESO DE SELECCIÓN

Sin perjuicio del derecho de representación proporcional reconocido en la legislación vigente, el proceso de selección de candidatos a Consejero partirá de la realización de una evaluación previa, que llevará a cabo la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, sobre las necesidades de la Compañía y las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo y que se reflejará en una matriz de competencias del Consejo, aprobada por éste a propuesta de la citada Comisión. Dicha matriz servirá de base para identificar las aptitudes y conocimientos que sea aconsejable que reúnan los candidatos a Consejero, y se utilizará a estos efectos en los procesos de selección de Consejeros.

Cualquier Consejero de la Compañía podrá proponer los candidatos que considere adecuados, siempre que éstos reúnan las condiciones establecidas en esta Política. No obstante, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo será la encargada de elevar formalmente al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento y reelección de Consejeros Externos Independientes y de informar al Consejo de Administración sobre las propuestas de nombramiento y reelección de los Consejeros Externos Dominicales y Ejecutivos.

La Compañía podrá contar con asesoramiento externo, tanto para la realización del análisis previo de las necesidades existentes y elaboración de la matriz de competencias, como para la validación o propuesta de los candidatos a Consejero.

En todo caso, el proceso de selección deberá seguir las directrices que se recogen a continuación:



- 1) Además de cumplir con las condiciones establecidas en el apartado siguiente, los candidatos a Consejero deberán ser personas cuyo nombramiento favorezca la diversidad profesional, de conocimientos y de género en el seno del Consejo de Administración.
- 2) La Comisión de Nombramientos Retribuciones y Gobierno Corporativo velará por que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, no pudiendo excluirse a ningún candidato por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, y se buscará deliberadamente que en la composición del Consejo exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres, de conformidad con las exigencias legales aplicables en cada momento.

Antes de formular la propuesta de nombramiento de un Consejero Independiente, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, confirmará que el candidato cumple adecuadamente con los requisitos establecidos al efecto en la Ley, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración

IV. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS CANDIDATOS

Los candidatos a Consejero de la Compañía deberán ser personas honorables, idóneas, que gocen de reconocido prestigio y posean los conocimientos y experiencia profesionales adecuados al ejercicio de sus funciones.

En particular, deberán ser profesionales íntegros cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en la Norma de Ética y Conducta del Grupo NATURGY y con la visión y valores de la Compañía.

Por lo que se refiere al régimen de incompatibilidades, no podrán ser considerados como candidatos a Consejero:

- 1) Aquellas personas incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legal, estatutaria o reglamentariamente previstos.



- 2) Aquellas personas que se hallen en una situación de conflicto permanente de intereses con la Compañía, incluyendo a las entidades competidoras de la Compañía, a sus administradores o empleados y a las personas vinculadas o propuestas por ellas.

En todo caso, deberá recabarse de los candidatos información suficiente sobre sus actividades y potenciales conflictos de interés y antes de formular la propuesta de nombramiento de un Consejero, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, confirmará que el candidato cumple adecuadamente con los requisitos establecidos al efecto en la Ley, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

V. MEDIDAS PARA POTENCIAR LA DIVERSIDAD DE GENERO EN LA COMPAÑIA

La sociedad implementará medidas que fomenten la designación de un número significativo de directivas.

VI. SUPERVISIÓN DE CUMPLIMIENTO.

La comisión de nombramientos, retribuciones y Gobierno Corporativo verificará anualmente el cumplimiento de esta política e informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.
